

4. Хартии об экономических правах и обязанностях государств (1974 г.),

5. Заключительном акте Совещания по Безопасности и сотрудничеству в Европе (1975 г., т. н. Хельсинские соглашения),

6. Резолюция Европейского парламента от 12 апреля 1989г. «Декларация основных прав и свобод» (ст.9)

7. Парижская хартия для Новой Европы (1990 г.)

Данные документы, исходя из всемирного опыта и воплощая современные нужды и тенденции социального развития, устанавливают общечеловеческие стандарты прав и свобод личности, которые с течением времени приобрели уже статус международно-правовых обычаев.

Данные права, в отличие от естественных (или личных) прав, могут быть ограничены государством, однако только в условиях чрезвычайного положения. Так согласно Европейской конвенцией о защите прав человека и основных свобод такими причинами могут быть: поддержания государственной и общественной безопасности и экономического благосостояния страны; предотвращения беспорядков или преступлений; охраны здоровья или нравственности населения (ст. 8–9); охраны территориальной целостности; защиты репутации граждан; предотвращения разглашения конфиденциальной информации; поддержания авторитета и непристрастности судебных органов (ст. 10).

Однако стоит заметить, что масштабы этих ограничений должны быть соразмерны природе и характеру обстоятельств, которые их вызвали. Обязательным элементом ограничений прав является информирование государством международного сообщества об их введении или прекращении действия.

Волохов О. С.

*аспірант, Інститут держави і права
ім. В. М. Корецького НАН України*

ДВОСТОРОННІ МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ ЯК ДЖЕРЕЛА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Альтернативою правотворчій діяльності міжнародних організацій у сфері регулювання праці є двостороння співпраця держав, основною метою якої є прийняття закритих міжнародних догово-

рів. Відповідні міжнародні акти мають обмежене коло учасників, а їх виконання вигідне для обох держав-учасниць. Першим двостороннім договором у сфері праці, стала підписана 15 квітня 1904 р. франко-італійська угода, що забезпечувала рівні права національних та іноземних працівників на соціальне страхування. Тому слід погодитися з вітчизняним правознавцем Т. П. Шевчуком, що «двосторонні договори з питань праці та трудових відносин історично утвердилися у системі норм міжнародного регулювання праці».

На відміну від багатосторонніх угод у сфері праці, які охоплюють широке коло об'єктів правового регулювання, двосторонні договори, зазвичай, укладаються державами з питань взаємного працевлаштування громадян поза межами території держав, а також визначення умов праці та соціального забезпечення трудящих-мігрантів і членів їх сімей. Окрему групу двосторонніх договорів у сфері праці становлять так звані договори про правову допомогу, які містять колізійні трудові норми. Важливою особливістю двосторонніх договорів з питань праці є те, що вони передбачають переважно «тверді» юридичні зобов'язання кожної з держав, які виступають сторонами домовленостей, і підлягають ратифікації компетентними органами державної влади.

Залежно від того, які органи представляють державу на рівні двосторонньої співпраці, прийнято розмежовувати міждержавні (укладаються на вищому рівні та від імені держави), міжурядові (від імені уряду) та міжвідомчі (від імені міністерств і відомств) двосторонні договори. На сьогоднішній день Україна є учасницею значної кількості міждержавних, міжурядових та міжвідомчих двосторонніх договорів у сфері праці, що, зокрема, свідчить про активну діяльність держави на рівні міждержавної співпраці з питань трудової політики.

До міждержавних двосторонніх угод у сфері працевлаштування можна віднести Угоду між Україною та Великою Соціалістичною Народною Лівійською Арабською Джамагірією¹ про співпрацю у сфері праці та працевлаштування 2003 р. Цим документом передбачається складна система відбору кандидатів для працевлаштування на території країн-учасниць, що включає встановлення

¹ Наразі Лівійська республіка, яка є правонаступницею Великої Соціалістичної Народної Лівійської Арабської Джамагірії не виразила жодних намірів припинити дію Угоди. Якщо відповідне повідомлення буде направлено через дипломатичні канали Угода припинить дію через 6 місяців після отримання повідомлення.

граничної кількості громадян, які можуть працевлаштуватися для забезпечення потреб кожної з країн (ст. 2, ст. 3). У всіх інших положеннях передбачається національний режим для працівників—мігрантів на основі принципу взаємності.

Як вже зазначалося, міждержавні двосторонні угоди у сфері праці також представлені договорами України про правову допомогу, які містять колізійні трудові норми. Такі норми охоплюють питання застосування законодавства до трудових відносин, ускладнених іноземним елементом та відповідну компетенцію національних судів. До двосторонніх міждержавних договорів України про правову допомогу можна віднести, зокрема договори з В'єтнамом, Республікою Молдова, Республікою Македонія, Чеською Республікою, Республікою Польща, Латвійською Республікою тощо.

Вітчизняний вчений Г. В. Галущенко наголошує, що більшість наведених договорів передбачають автономію волі сторін (*lex voluntatis*) як в обранні законодавства, що регулюватиме трудові правовідносини (договори України з Латвійською Республікою, Республікою Македонія, Чеською Республікою), так і у визначенні компетенції суду (договори України з Республікою Польща, Республікою Молдова). Якщо ж сторони не обрали відповідний порядок у індивідуальному трудовому договорі, то застосовується законодавство тієї договірної сторони, на території якої «фізична особа виконує, виконувала чи мала б виконувати роботу» (договори України з Чеською Республікою, Республікою Македонія, В'єтнамом) або «робота є, була або мала бути виконана» (Латвійська Республіка, Республіка Польща, Республіка Молдова). Фактично, мова йде про закон місця виконання роботи (*lex loci laboris*), який на думку А. С. Довгерта домінує у сфері регулювання трудових правовідносин з іноземним елементом та впливає з самої концепції територіального характеру трудового права. Таким чином, двосторонні договори України про правову допомогу регламентують трудові правовідносини з іноземним елементом, шляхом застосування колізійних законів автономії волі сторін (*lex voluntatis*) та місця виконання роботи (*lex loci laboris*).

Що стосується міжурядових договорів України, то вони містять умови працевлаштування та соціального захисту працівників, які надаються на умовах взаємності. Одним із перших таких договорів підписаних Україною стала Угода між Урядом України і Урядом Російської Федерації про трудову діяльність і соціальний

захист громадян України і Росії, які працюють за межами кордонів своїх країн 1993 р. До головних положень цієї угоди відносяться: укладення трудового договору згідно з трудовим законодавством Сторони працевлаштування; обов'язок Уповноваженого Органу країни працевлаштування включити працівника–іноземця, якого звільнено у зв'язку з ліквідацією підприємства, в інші, рівноцінні, трудові відносини на строк дії трудового договору; право на працевлаштування працівників–іноземців на загальних підставах; відшкодування іноземним працівникам шкоди внаслідок каліцтва та іншого ушкодження здоров'я, одержаного у зв'язку з виконанням трудових обов'язків тощо.

У 1994 р. набула чинності схожа за змістом Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами кордонів своїх держав. Цікаво, що ця Угода містить аналогічний рівень захисту трудових прав з Угодою Співдружності Незалежних Держав про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих–мігрантів 1994 р. Потреба у підписанні окремої двосторонньої угоди була зумовлено зволіканням Республіки Молдова з ратифікацією Угоди СНД 1994 р., яка була ратифікована нею лише у 2003 р.

До міжурядових договорів України також відноситься Угода між Урядом України та Урядом Республіки Польща про взаємне працевлаштування працівників 1994 р. Цікавим положенням Угоди є обмеження тривалості роботи працівників на території іншої країни, яка не може перевищувати 12 місяців (в деяких обґрунтованих випадках 18 місяців). Угода також містить загальні умови отримання дозволу на працевлаштування іноземців та його анулювання.

У галузі регулювання трудових відносин було прийнято чимало міжвідомчих угод. Зазвичай вони передбачають спільні програми дій та умови співробітництва між компетентними державними органами у сфері соціальної та трудової політики. Особлива програма технічної допомоги для поліпшення умов праці в Україні, була запроваджена у Меморандумі про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міністерством праці Сполучених Штатів Америки від 2000 р. Ця програма спрямована на запровадження основних трудових стандартів у сферах: охорони праці на гірничих підприємствах; боротьби з експлуатацією дітей; виробничих відносин; забезпечення статевої

рівності. Також, у Меморандумі зазначається, що більшість з цих програми здійснюються через МОП.

Деякі міжвідомчих документів з питань міграції було укладеною державними установами України з Міжнародною організацією з міграції. Так, у 2005 р. була підписана Угода про співробітництво між Міністерством внутрішніх справ України і Міжнародною організацією з міграції. Стаття 1 Угоди наголошує на співробітництві між Міністерством внутрішніх справ та Організацією з наступних питань: запобігання незаконному ввезенню мігрантів на територію України і торгівлі людьми та боротьба з цими явищами; управління процесами міграції; сприяння добровільному поверненню незаконних мігрантів з України до країн їх походження та добровільному поверненню українських жертв торгівлі людьми до України з-за кордону; збір, застосування та поширення пов'язаної з міграцією інформації; спільне проведення конференцій, семінарів та інших дій з технічного співробітництва з міграційних питань; тренінги по протидії торгівлі людьми та нелегальній міграції для посадових осіб та осіб, що проходять підготовку в органах внутрішніх справ України; створення та функціонування консультаційних центрів для мігрантів.

Розробка спільних заходів для максимального збільшення соціальних, культурних та економічних вигод від міграції передбачається Угодою про співробітництво між Міністерством соціальної політики України та Представництвом Міжнародної організації з міграції в Україні 2011 р. До таких заходів Угода відносить: проведення спеціальних зустрічей, семінарів, конференцій, навчальних програм, просвітницьких кампаній з питань міграції; розробку пропозицій та рекомендацій для підготовки методології, програм і планів заходів для отримання максимальної вигоди від міграції; підтримку розвитку міжнародного співробітництва, у тому числі поїздок за кордон з метою обміну позитивним досвідом.

Загальним правилом усіх вищезазначених двосторонніх договорів, поряд із регіональними та універсальними угодами з трудової міграції, є обов'язкове отримання дозволу на працевлаштування від компетентного органу держави працевлаштування, у порядку та на умовах, встановлених законодавством цієї держави. Відповідний дозвіл, згідно з двосторонніми домовленостями України, видається лише на час виконання роботи у чітко визначено-

го роботодавця, що забороняє іноземному працівнику виконувати іншу оплачувану роботу, крім тієї, на яку видано дозвіл.

Можна дійти висновку, що більшість двосторонніх договорів України у сфері праці регулюють трудову міграцію та мають значну кількість застарілих міжнародних трудових норм, які не відповідають сучасним міжнародним стандартам. Роль двосторонніх договорів у вітчизняній трудовправовій політиці вкрай незначна та стосується лише тих сфер, які недостатньо врегульовані актами МОП, СНД чи Ради Європи. Однак, значний потенціал мають міжвідомчі договори, які сприяють обміну досвідом, практичному вирішенню глобальних та локальних проблем на основі взаємовигідної співпраці компетентних державних установ.

Зайцева М. В.

*студент, Российская правовая академия
Министерства юстиции РФ*

ЭВТАНАЗИЯ – УЗАКОНЕННОЕ УБИЙСТВО: ВОПРОСЫ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА

На сегодняшний день актуальным является вопрос даже не о том, разрешать или не разрешать врачам применение эвтаназии, а о том, когда и при каких условиях ее допускать и как при этом организовать контроль за правомерностью ее осуществления. Решать вопрос об эвтаназии лишь с точки зрения права непросто, ибо одни только юристы не в состоянии решить проблемы права на жизнь и момента его возникновения, момента, когда жизнь перестает быть во благо, критериев наступления смерти, которые, несомненно, должны учитываться при разработке международного нормативного правового акта, посвященного эвтаназии. Очевидно, что проблема эвтаназии является глобальной, и решить ее в рамках законодательства отдельно взятых государств невозможно.

Главной ценностью в современном мире признается человек и его права, важнейшим из которых является право на жизнь, гарантированное рядом международных и национальных правовых актов. Фундаментальный характер ценности человеческой жизни возводит любую общественно–правовую проблему, в том или ином аспекте затрагивающую право на жизнь, в ранг общечеловеческих, мировых проблем.